

SKRIPSI

ANDI LELY SARI

PERANAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PENINGKATAN KETRAMPILAN DAN EFEKTIFITAS KERJA PADA PT PERKEBUNAN XXXI



B. 595/92
Sar
p

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1992

**PERANAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
PENINGKATAN KETRAMPILAN DAN EFEKTIFITAS KERJA
PADA PT PERKEBUNAN XXXI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



No. Pokok : 048712471

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

1992

**PERANAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
PENINGKATAN KETRAMPILAN DAN EFEKTIFITAS KERJA
PADA PT PERKEBUNAN XXXI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memperlengkapi Syarat - Syarat Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**

Oleh :

ANDI LELY SARI

No. Pokok : 048712471

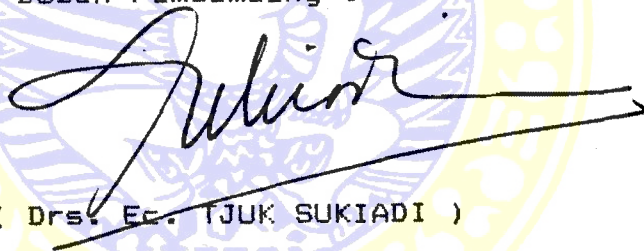
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

1992

Surabaya, ..27-1-1992..

Bimbingan selesai dan siap diuji

Dosen Pembimbing :



(Drs. Ec. TJUK SUKIADI)

SKRIPSI

**PERANAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
PENINGKATAN KETRAMPILAN DAN EFEKTIFITAS KERJA
PADA PT PERKEBUNAN XXXI**

DIAJUKAN OLEH :

ANDI LELY SARI

No. Pokok : 048712471

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Dosen Pembimbing,



Drs. Ec. KASTURI SUKIADI

TANGGAL..19-2-1992

Ketua Jurusan,



Drs. Ec. BUDIMAN CH., MA.Ph.D

TANGGAL...24-2-1992

B A B IV**KESIMPULAN DAN SARAN****4.1. KESIMPULAN**

Dari uraian-uraian pada bab-bab terdahulu dan setelah penulis mengadakan analisa mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT Perkebunan XXXI, maka pada bab ini penulis sampai pada beberapa kesimpulan sebagai berikut :

4.1.1. Hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh PT Perkebunan XXXI telah berhasil meningkatkan efektifitas kerja karyawannya, yaitu dengan meningkatnya pengetahuan dan penguasaan karyawan terhadap seluk beluk pekerjaannya dengan baik setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Hasil angket juga menunjukkan bahwa dengan pelatihan dan pengembangan telah berhasil meningkatkan ketrampilan, baik karyawan administrasi maupun karyawan teknik/mekanik. Jadi ternyata hipotesa penulis diterima bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap peningkatan ketrampilan dan efektifitas kerja karyawan pada PT Perkebunan XXXI.

4.1.2. Dengan meningkatnya ketrampilan dan efektifitas kerja sumber daya manusia pada PT Perkebunan XXXI melalui pelatihan dan pengembangan maka proses produksi dan efektifitas manajemen operasional di pabrik-pabrik gula berhasil ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya prosentase jam berhenti kedua pabrik gula tersebut. Dengan menurunnya prosentase jam berhenti tersebut berarti pabrik gula di lingkungan PT Perkebunan XXXI berhasil menekan biaya produksi mereka.

4.2. SARAN-SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut di atas, penulis berusaha untuk memberikan saran-saran yang tentunya penulis harapkan dapat bermanfaat serta dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam upaya membuat program pelatihan dan pengembangan yang yang lebih baik sehingga kualitas karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi.

4.2.1. Agar pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat tercapai sesuai dengan sasarannya, maka pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan sesuai dengan kebutuhannya, sehingga dapat dihindari adanya program pelatihan dan pengembangan yang tidak sesuai kebutuhannya yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan.

- 4.2.2. Program pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan pekerjaan karyawannya sehingga dapat membantu pekerjaan karyawan dan karyawan lebih trampil dan efektif dalam bekerja.
- 4.2.3. Sebaiknya setelah mengadakan pelatihan dan pengembangan perusahaan mengadakan evaluasi hasil pelatihan tersebut untuk melihat sejauh mana keberhasilan program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan. Hasil evaluasi program pelatihan dan pengembangan tersebut dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dalam merencanakan program pelatihan dan pengembangan berikutnya.
- 4.2.4. Sebaiknya pelatihan dan pengembangan dilakukan secara terus menerus dan berjenjang, sehingga karyawan yang dipromosikan dan mendapat tugas baru dapat segera memahami dan mengerti tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.
- 4.2.5. Sebaiknya perusahaan dalam membuat rencana program pelatihan dan pengembangan mengikut sertakan karyawan dengan cara menampung keinginan karyawan melalui pengisian formulir resmi, wawancara dan kotak saran. Sehingga karyawan merasakan program pelatihan dan pengembangan sebagai suatu hal yang tidak dipaksakan oleh perusahaan dengan demikian mereka akan mengikuti program pelatihan dan pengembangan dengan sepenuh hati.

4.2.6. Sebaiknya perusahaan menyusun suatu sistim informasi tentang program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan, di mana dilaksanakan, siapa yang menyelenggarakan dan berapa orang karyawan yang telah mengikuti program tersebut. Sehingga dapat dihindari pemberian pelatihan dan pengembangan untuk orang yang sama dengan materi yang sama pula serta dapat dimanfaatkan untuk mendukung pelaksanaan kebijaksanaan perusahaan dibidang manajemen sumber daya manusia secara utuh dan terpadu.

